



MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Horários Laborais Não Padronizados e Vida Familiar: Implicações na Conjugalidade

Marta Alexandra Rocha Martins

M

2019



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**HORÁRIOS LABORAIS NÃO PADRONIZADOS E VIDA FAMILIAR:
IMPLICAÇÕES NA CONJUGALIDADE**

Marta Alexandra Rocha Martins

Outubro 2019

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia,
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da
Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora *Paula*
Mena Matos e pela Professora Doutora *Marisa Matias* (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Resumo

Os horários de trabalho não padronizados são uma vertente de crescente interesse no tema da conciliação trabalho-família. Vários estudos têm focado associações entre estes horários e o domínio familiar, existindo ainda lacunas no que diz respeito à conjugalidade. Este estudo propõe que, dependendo da tipologia de horário não padronizado (*clusters*), existem associações entre os horários atípicos e o ajustamento diádico, e que as mesmas são mediadas pela disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a e moderadas pelo distanciamento psicológico do trabalho e pela coincidência de horários dos membros do casal. Utilizou-se a análise de trajetórias, numa amostra de 181 trabalhadores. Os resultados mostraram que a disponibilidade psicológica para o/a companheiro mediava apenas a associação do ajustamento diádico com a isenção de horário e com o horário padronizado irregular, mas não com o horário padronizado flexível e o horário por turnos rotativos. Adicionalmente, o distanciamento psicológico do trabalho não moderava a relação entre horários atípicos e disponibilidade psicológica, mas a coincidência de horários mostrou moderar apenas a associação negativa entre horário por turnos rotativos e ajustamento diádico. Estas evidências mostraram a importância de analisar os horários de trabalho não padronizados de acordo com a especificidade de cada modalidade de horário, a fim de melhor se compreender de que forma os indivíduos gerem os seus papéis sociais enquanto trabalhadores e enquanto membros de uma díade afetiva.

Palavras-chave: horários laborais não padronizados; ajustamento diádico; disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a; distanciamento psicológico do trabalho; coincidência de horários

Abstract

Non-standard work schedules are an aspect of growing interest in the work-family balance field. Several studies have focused on associations between these schedules and the family domain, but there are still gaps regarding romantic relationship dynamics. This study proposes that, depending on the schedules' typology, there are associations between non-standard schedules and dyadic adjustment, which are mediated by psychological availability for partner, and moderated by psychological detachment from work and by

couple matching schedules. A path analysis was used, on a sample of 181 workers. The results showed that psychological availability for partner only mediated the association between dyadic adjustment with exemption work schedule and irregular standard schedule, but not with flexible standard schedule or shift work schedule. Additionally, psychological detachment from work didn't moderate the relationship between work schedules and psychological availability for partner, but couple matching schedules did moderate the negative association between shift work schedule and dyadic adjustment. These findings showed the relevance of analysing work schedules according each schedule specificity, in order to better understand how individuals manage their social roles as workers and as members of an affective dyad.

Keywords: non-standard work schedules; dyadic adjustment; psychological availability for partner; psychological detachment from work; schedules match

Desde há várias décadas que se tem assistido a mudanças claras na sociedade que implicam alterações nos horários de trabalho de uma grande parte da população mundial, dificultando a conciliação trabalho-família (Presser, 2007). Um dos fatores que contribui para este fenómeno é a designada “economia 24/7”, que conduz a mudanças nos tempos de atividade de trabalho e, conseqüentemente, em alterações na natureza temporal da vida familiar (Presser, 2003). Assim, levantam-se questões sobre a forma como os indivíduos fazem a gestão dos seus papéis sociais, nomeadamente das suas responsabilidades nas dimensões laboral e familiar.

Numa tentativa de colmatar a lacuna existente na investigação sobre os horários laborais não padronizados e a relação conjugal, este estudo tenta compreender se diferentes tipologias de horários transportam diferentes associações com o ajustamento conjugal, através de fatores como a disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a, o distanciamento psicológico do trabalho e a coincidência de horários entre os membros do casal.

Horários Laborais Não Padronizados e Vida Familiar

A investigação no domínio da conciliação trabalho-família tem vindo a aumentar, acompanhando a crescente prevalência de pessoas cujos horários de trabalho não se enquadram no padrão tradicional “9h às 18h, de segunda a sexta” (Li et al., 2014; McMenamin, 2007). Estes horários denominam-se horários laborais não padronizados (ou horários atípicos) e incluem períodos de trabalho no final da tarde, horário noturno, horário rotativo, horário repartido, horário irregular, horário de fim de semana, trabalho *on-call*, horário flexível e períodos de trabalho prolongados (Grzywacz, 2016; Li et al., 2014).

Na Europa, apenas 27% dos trabalhadores por conta de outrem trabalham num horário tradicional entre as 7h e as 18h, de segunda a sexta, e em Portugal, 29.5% dos trabalhadores por conta de outrem trabalham em horários atípicos (noite, turnos, e fim de semana) (Cantante, 2018; Grzywacz, 2016). Tendo em conta que este fenómeno tem vindo a aumentar na Europa, incluindo em Portugal (Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes, & Perista, 2016), torna-se cada vez mais pertinente investigar o modo como os indivíduos lidam com estas exigências e qual o impacto das mesmas na família. Se a necessidade de conciliar estas duas grandes dimensões, trabalho e família, é já um desafio para a maioria das famílias portuguesas, no caso em que um ou ambos os elementos do casal possuem horários não padronizados, a necessidade de as famílias desenvolverem novas estratégias para lidar com a conjugação trabalho-família é ainda mais evidente (Matias et al., 2017).

Além disso, horários não padronizados têm mostrado um impacto negativo no bem-estar do indivíduo, ao nível da saúde física e psicológica (Presser, 2003).

Todos estes fenómenos podem ser vistos à luz da teoria ecológica de Bronfenbrenner (1979), que defende que um sistema (neste caso, o casal) só pode ser compreendido se forem consideradas as interrelações com os sistemas envolventes, isto é, o mesossistema que no caso presente resulta da articulação entre o microssistema familiar e o laboral.

Especificando os horários não padronizados, existem diferentes organizações possíveis (e.g., Presser, 2003; Täht & Mills, 2016). Neste estudo, procuramos encontrar perfis diversos de horários com maior ou menor atipicidade, nomeadamente configurações de horários diurno, de final do dia, noturno e misto associados a horários fixos, irregulares, flexíveis ou de fim de semana, e ainda associados a horário normal ou por turnos fixos e rotativos ou finalmente a isenção de horário. Procurou-se ainda relacionar estes perfis de atipicidade com fatores do domínio familiar, nomeadamente o ajustamento conjugal. Os estudos existentes apresentam ainda lacunas nas associações entre as diferentes configurações de horário de trabalho e os impactos na família (Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsó, Tómasson & Kauppinen, 2008; Li et al., 2014). No entanto, sabe-se que os trabalhadores com flexibilidade no horário de trabalho experienciam menor conflito trabalho-família (Thomas & Ganster, 1995), percebem essa flexibilidade como impulsionadora da sua qualidade de vida (Hilbrecht, Shaw, Johnson, & Andrey, 2008) e sentem maior controlo sobre o seu horário de trabalho (Cooper, 2005; Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes, & Perista, 2016). Pelo contrário, horários laborais irregulares têm sido associados a um maior conflito trabalho-família (Golden & Kim, 2017) e a menores níveis de saúde e bem-estar devido à dificuldade do trabalhador em planear e organizar a sua vida pessoal e familiar (Costa et al., 2004). Os estudos têm também revelado associações entre os horários de trabalho em turnos rotativos e consequências negativas nas dimensões biológica, psicológica e social/familiar do indivíduo, devido aos problemas decorrentes das consecutivas alterações do ciclo circadiano e à dessincronização com as atividades familiares e socialmente valorizadas (Costa, 2016; Silva, 2011). Dadas estas implicações dos diferentes perfis de horários de trabalho, não é surpreendente que alguns estudos indiquem que trabalhadores em turnos rotativos apresentem menor grau de satisfação com o seu horário de trabalho (e.g., Prata & Silva, 2013). Por outro lado, a literatura salienta que trabalhar em turnos rotativos pode ter vantagens (West, Mappedzahama, Ahern, & Rudge, 2012), como por exemplo, os trabalhadores em horário noturno referirem ter mais tempo durante o dia (Silva, 2008) e uma maior compensação financeira (Silva, Prata,

Ferreira, & Veloso, 2014). Outro fator que se revela vantajoso é o indivíduo poder escolher o seu horário de trabalho, típico ou atípico, pois tende a haver uma maior adaptação ao mesmo (Campos & De Martino, 2004).

Com o surgimento de todas as configurações de horário supracitadas, a estrutura da vida familiar tem vindo a sofrer alterações, não apenas no que diz respeito ao número de horas, mas também em que horas do dia e/ou da noite as pessoas trabalham ou estão a passar tempo com as respetivas famílias (Presser, 2007). Assim, um dos maiores problemas dos trabalhadores por turnos é a dificuldade em sincronizar o seu tempo livre com as atividades familiares e sociais, que se realizam de acordo com os ritmos diurnos da maioria da população, e que se torna ainda mais complicado quando ambos os membros do casal trabalham em horários laborais não padronizados (Jansen & Kant, 2016). Sendo a conciliação de horários entre o casal um fator que contribui para a qualidade da relação conjugal através da combinação de horários destinados às responsabilidades familiares (Matias, Fontaine, Simão, Oliveira & Mendonça, 2010), a relação conjugal tende a tornar-se mais instável quando a sincronização entre o casal se torna crítica, principalmente no caso de turnos noturnos (Costa, 2016; Davis, Goodman, Pirretti, & Almeida, 2008).

Para além da dificuldade que os indivíduos em horários atípicos de trabalho experienciam em sincronizar o seu tempo livre com as atividades familiares e sociais e o impacto dessa dessincronização na dimensão familiar e social do indivíduo, também os estados negativos ou positivos associados ao trabalho podem interferir com o plano familiar, ao serem transferidos do domínio laboral para as interações familiares. Este processo caracteriza-se pela transferência (em inglês, *spillover*) de estados associados ao trabalho para o plano familiar, i.e., o indivíduo sobrecarregado com estados negativos do trabalho revela menos capacidade para cumprir as suas responsabilidades noutros papéis sociais, contribuindo para uma menor qualidade das interações conjugais (Rogers & May, 2003).

Posto isto, outro fator que tem sido descurado na literatura no âmbito dos horários laborais não padronizados e que poderá ter impacto na relação conjugal é o tempo que os membros do casal passam juntos. Dada a dessincronização que se mostra característica de alguns tipos de horário (principalmente, por turnos e noturno), ao passarem menos tempo juntos, a qualidade da intimidade do casal pode ficar comprometida (Mott, Mann, McLoughlin, & Warwick, 1965). Também Matias e Fontaine (2014) salientam a gestão do tempo para a família como uma estratégia de *coping* para gerir as responsabilidades dos domínios do trabalho e da família. Assim, a coincidência de horários dos membros do casal

pode ter um papel importante na gestão da qualidade da relação conjugal, pois é necessário haver tempo para o casal ter tempo de qualidade (Debrot, Siegler, Klumb, & Schoebi, 2017).

Distanciamento Psicológico do Trabalho

O distanciamento psicológico do trabalho é um dos processos de recuperação do trabalho durante o tempo de não-trabalho, e significa abster-se de atividades relacionadas com o trabalho e desvincular-se mentalmente do mesmo durante o tempo fora do emprego (Sonnentag & Fritz, 2015).

O modelo *stressor-detachment* (Sonnentag, 2010) propõe que os stressores do trabalho dificultam o distanciamento psicológico do trabalho durante o tempo em que não estão a trabalhar, causando maior tensão no indivíduo e interferindo no seu bem-estar. Coerente com este modelo, Sonnentag, Kuttler e Fritz (2010) concluíram que estabelecer fronteiras entre trabalho e família está associado com o nível de distanciamento psicológico do trabalho dos indivíduos, o que indica que as pessoas que trabalham em casa durante o seu período de não-trabalho têm um nível inferior de distanciamento.

Sabe-se que trabalhadores em horários atípicos experienciam maiores níveis de stress no trabalho (Jamal, 2004) e que estes níveis de stress dificultam o distanciamento psicológico do trabalho (Debrot et al., 2017). Por sua vez, o distanciamento psicológico do trabalho tem sido positivamente associado à disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a (Danner-Vlaardingerbroek Kluwer, Van Steenbergen, & Van der Lippe, 2013) que, encontrando-se reduzida, causa um impacto negativo nas interações diádicas, tais como níveis mais elevados de raiva e retirada de afeto (em inglês, *withdrawal*) (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, Van Steenbergen, e Van Der Lippe, 2012).

Posto isto, é razoável assumir que o distanciamento psicológico do trabalho e a disponibilidade psicológica estão relacionados, pois quando um indivíduo sente dificuldade em distanciar-se do trabalho, poderá revelar menos disponibilidade psicológica para a relação conjugal (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013, 2016).

Disponibilidade Psicológica para o/a Companheiro/a

Danner-Vlaardingerbroek (2015) define a disponibilidade psicológica como a capacidade e motivação de um indivíduo para direccionar os seus recursos psicológicos para o/a companheiro/a ou para a criança, e afirma que uma pessoa psicologicamente disponível conseguirá mais facilmente responder ao outro com sensibilidade ou reconhecer as

necessidades do outro. Esta capacidade tende a variar em função de estados negativos (emoções negativas, exaustão física e mental, e ruminação) e positivos do trabalho (humor positivo e vigor). Deste modo, estados negativos implicam uma diminuição dos recursos psicológicos, deixando menos recursos livres para alvos externos ao indivíduo, i.e., menor disponibilidade psicológica para a família. Por outro lado, as emoções positivas relacionadas com o trabalho parecem alargar os recursos sociais, cognitivos e físicos do indivíduo, permitindo, por exemplo, melhorar a capacidade de tomada de perspetiva do outro (Isen, 2000).

O estudo de Danner-Vlaardingebroek e cols. (2012) mostrou que estes aspetos negativos do trabalho estavam associados a mais raiva, retirada da interação, e interação conjugal menos positiva no final do dia de trabalho, concluindo que a disponibilidade psicológica mediava a relação entre os efeitos do trabalho e o comportamento conjugal. Este estudo mostrou ainda que a exaustão emocional derivada do trabalho está associada a uma menor qualidade das interações conjugais e que este *spillover* é mediado pela disponibilidade psicológica.

A exaustão emocional é o elemento central do *burnout* e caracteriza-se por falta de energia geral e severa, acompanhada por sentimentos de esgotamento de recursos, frustração e ansiedade (Maslach, 1982). Wittmer e Martin (2010), ao associarem a exaustão emocional aos horários atípicos, encontraram que trabalhadores em horário noturno experienciavam níveis significativamente mais elevados de exaustão emocional do que trabalhadores nos turnos diurno e de final de tarde, que não diferiram significativamente entre si.

Deste modo, podemos levantar a hipótese de que a disponibilidade psicológica atua como mediadora entre os horários atípicos e o ajustamento diádico.

Ajustamento Diádico

Dado que durante muito tempo não houve consenso na definição deste conceito, Spanier e Cole (1975) propuseram que o ajustamento diádico fosse definido como “um processo, cujo resultado é determinado pelo grau de: (1) diferenças conjugais problemáticas, (2) tensões entre o casal e a ansiedade pessoal, (3) satisfação conjugal, (4) coesão diádica, e (5) consenso sobre questões importantes para o funcionamento conjugal” (p. 127).

Spanier (1976), ao desenvolver uma medida deste construto, passou a tratar este conceito de forma multidimensional, dividindo-o em quatro dimensões: consenso,

satisfação, coesão, e expressão de afeto. Mais tarde, Busby, Christensen, Crane, e Larson (1995) propuseram um modelo trifatorial, abrangendo apenas as dimensões de consenso, satisfação e coesão.

Os stressores relacionados com o trabalho têm impacto nas relações conjugais, na medida em que a qualidade das relações amorosas tende a diminuir na presença de elevados níveis de stress de um ou ambos os elementos do casal (Randall & Bodenmann, 2009). Estes fatores geradores de stress advindos do trabalho são dos mais frequentes stressores diários (Almeida, 2016) e, de acordo com o modelo de *spillover-crossover* (Bakker & Demerouti, 2013), primeiramente ocorre um *spillover* destas experiências para o ambiente familiar e, de seguida, ocorre o *crossover* (i.e., a transmissão dentro do mesmo domínio para outro membro da família) para o/a companheiro/a através da interação social, afetando a qualidade da relação conjugal.

Deste modo, as experiências negativas do trabalho provocam mais tensão na esfera familiar, algo que parece ser também mediado pela falta de distanciamento psicológico do trabalho (e.g., Hahn & Dormann, 2013), sendo que esta mediação também foi verificada por Debrot e cols. (2017) na associação entre o stress relacionado com o trabalho e a qualidade da relação conjugal. Então, o stress derivado do trabalho influencia negativamente a satisfação conjugal (Randall & Bodenmann, 2009). Isto é também corroborado por Danner-Vlaardingerbroek e cols. (2013), pois concluíram que os estados negativos relacionados com o trabalho predizem mais interações conjugais negativas e menos interações positivas, sendo esta associação mediada pela falta de disponibilidade psicológica.

Tendo em conta que existe literatura que relaciona os horários atípicos e a satisfação conjugal (e.g., Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson, & Kauppinen, 2008), e os estados associados ao trabalho com a qualidade das interações conjugais (e.g., Schulz, Cowan, Cowan, & Brennan, 2004), é razoável pensar-se que os horários de trabalho não padronizados mantêm uma associação com o ajustamento conjugal. Além disso, apesar de este construto se mostrar muito completo por integrar diferentes aspetos da relação conjugal, não foi ainda abordado na investigação da conciliação trabalho-família.

Objetivos e Hipóteses

Embora vários autores tenham estudado os efeitos de horários laborais não padronizados na saúde física e mental do indivíduo, na criança e no casal (e.g., Li et al., 2014), do nosso conhecimento não existem estudos que explorem de que forma os horários

laborais não padronizados e o ajustamento diádico estão associados e sobre os possíveis moderadores e mediadores destas interrelações, mais especificamente, a disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a, o distanciamento psicológico do trabalho, e a coincidência de horários dos membros do casal. Sabendo que a literatura foca essencialmente definições mais estritas de atipicidade, tais como horário noturno e horário por turnos, este estudo traz uma análise à luz de tipologias de horários de trabalho mais diversificadas.

Nesta investigação, analisámos a relação entre os horários laborais não padronizados e o ajustamento diádico em adultos trabalhadores, que se encontram numa relação amorosa e cujo/a companheiro/a se encontra também empregado. Testámos ainda o papel moderador do distanciamento psicológico do trabalho e da conciliação de horários, e o papel mediador da disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a. Por outro lado, este estudo tenta compreender os horários atípicos em função de diferentes perfis.

Tendo em conta que os horários atípicos têm sido associados a maiores níveis de exaustão emocional relacionada com o trabalho, é esperado que horários mais atípicos estejam associados com menores níveis de disponibilidade psicológica (*Hipótese 1*). Tendo em conta que a disponibilidade psicológica se tem revelado mediadora do *spillover* dos stressores do trabalho e as interações conjugais, prevê-se que a disponibilidade psicológica desempenhe um papel mediador entre os horários atípicos e o ajustamento diádico (*Hipótese 2*). Considerando que os horários atípicos têm sido associados a maiores níveis de stress no trabalho, hipotetiza-se que o distanciamento psicológico desempenhe um papel moderador entre os horários atípicos e a disponibilidade psicológica (*Hipótese 3*). Por fim, sendo a conciliação de horários entre o casal um fator que contribui para a qualidade da relação conjugal, prevê-se que a coincidência de horários modere a relação entre os horários atípicos e o ajustamento diádico (*Hipótese 4*).

1. Método

1.1. Participantes e procedimento de recolha de dados.

O presente estudo teve a aprovação da Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (Parecer 2018/07-4b).

Para a recolha de dados, por preenchimento *online*, contactaram-se várias empresas e instituições, solicitando-se a disseminação do estudo por parte da organização junto dos

respetivos colaboradores. Nesta disseminação, através do envio de um e-mail, constavam os objetivos do estudo, e os critérios de inclusão no mesmo, estar empregado e ter uma relação amorosa com um/a companheiro/a que também trabalhasse. No email de disseminação salientava-se ainda a natureza voluntária do estudo e a garantia de confidencialidade e anonimato das respostas. O consentimento informado precedia a apresentação do protocolo, ambos alojados na plataforma inqueritos.up.pt. Deste modo, o procedimento de amostragem foi por conveniência. Como complemento recorreu-se ainda ao método “bola de neve”.

A amostra é constituída por 181 participantes trabalhadores ($N = 68$ homens; $N = 113$ mulheres), de diversos distritos de Portugal continental, que mantêm uma relação amorosa em que o/a companheiro/a também trabalha. Os participantes têm idades compreendidas entre os 19 e os 72 anos, inclusive ($M = 40.38$, $DP = 10.66$). Quanto ao estado civil, 55.8% estão casados, 19.3% solteiros, 18.8% em união de facto, e 6.1% divorciados. Em média, os participantes estão numa relação amorosa há 14.09 anos ($DP = 10.18$). O número de filhos dependentes varia entre zero (38.7%), um (26.5%), dois (30.4%), três (3.9%) e quatro (0.6%). Quanto às habilitações académicas, verifica-se que 53.0% dos participantes possui licenciatura ou bacharelato, 24.3% completaram o ensino secundário, 17.7% grau de mestrado, 2.8% o ensino básico (9º ano), 1.7% doutoramento, e 0.6% concluiu o 1º ciclo do ensino básico. Relativamente aos horários de trabalho, a maioria reporta trabalhar a tempo inteiro (96.1%). Em média, os participantes trabalham 39.82 horas ($DP = 7.95$) por semana na atividade de trabalho principal, sendo que 8.3% dos participantes afirmam ter outras atividades de trabalho. Relativamente ao setor de atividade profissional, utilizou-se o nível das grandes categorias (secção) da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas – Revisão 3 (INE, 2007), verificando-se que 55.8% dos participantes exerce atividade profissional em setores referentes à secção “Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória”, 13.3% trabalham em “Indústrias Transformadoras”, 7.7% em “Atividades de Saúde Humana e Apoio Social”, e os restantes 23.2% distribuem-se entre outras secções.

1.2. Instrumentos.

O questionário sociodemográfico destinou-se à recolha de dados sociodemográficos e dados relativos à dimensão laboral e ao domínio da relação conjugal. Destaca-se que este questionário foi submetido a uma reflexão falada, onde foi administrado a sete

trabalhadores, com o objetivo de ajustar a linguagem e a adequação e compreensão dos itens.

Caracterização do horário e tempos de trabalho.

Recorreu-se a uma questão do Inquérito Saúde e Trabalho (INSAT; Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007), que diz respeito à caracterização do horário de trabalho e é composto por 13 opções de horário em que os participantes selecionam “sim” ou “não” em cada uma delas: “Horário fixo (horário sem variações)”, “Horário irregular (horário com variações frequentes e nem sempre previstas)”, “Horário flexível (horário que permite a escolha das horas de entrada e de saída)”, “Fim de semana (horário de trabalho ao sábado e/ou domingo)”, “Horário normal (horário dividido em dois períodos diários, separados por um intervalo de almoço)”, “Turnos fixos (horário num período fixo – de manhã, à tarde ou à noite)”, “Turnos rotativos (horário que muda semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente)”, “Isenção de horário”, “Horário diurno (horário compreendido entre as 07h00 e as 19h00)”, “Horário de final de tarde (horário compreendido entre as 19h00 e as 22h00)”, “Horário noturno (horário compreendido entre as 22h00 e as 07h00)”, “Horário misto (horário realizado no período diurno e noturno)”.

Escolha do horário de trabalho.

Foi também criado um item referente à escolha do horário de trabalho (“O seu horário de trabalho foi escolha sua?”), cujas opções de resposta eram “sim” e “não”.

Satisfação com o horário de trabalho.

Foi criado um item referente à satisfação dos participantes com o seu horário de trabalho, avaliado numa escala de 1 (nada satisfeito/a) a 5 (completamente satisfeito/a): “Indique o seu grau de satisfação com o seu horário atual de trabalho”.

Frequência de trabalho fora do horário acordado.

Esta frequência foi avaliada através de uma questão com três itens relativos à frequência com que o indivíduo tem de trabalhar fora do horário contratado – ao fim do dia, à noite e ao fim de semana –, escolhendo para cada situação uma opção numa escala de seis pontos (0 = *Nunca*, 1 = *Menos de uma vez por mês*, 2 = *Uma vez por mês*, 3 = *Várias vezes por mês*, 4 = *Uma vez por semana*, 5 = *várias vezes por semana*).

Foi realizada uma análise de componentes principais (ACP), com rotação varimax, para reduzir estas variáveis a um fator que aglomerasse o construto de “trabalhar fora do horário contratado de trabalho”. A ACP apresentou uma solução final suportada por um KMO de .688, $p < .001$, medidas de adequação de amostragem com valores acima de .50 (entre .64 e .76) e valores de comunalidade aceitáveis. A solução de um único fator explica 75.34% da variância total e os pesos fatoriais dos itens variam entre .636 e .760. Foi de seguida realizada uma análise de consistência interna, que revelou um bom alfa de Cronbach ($\alpha = .829$).

Conciliação de horários com companheiro/a.

Por fim, adicionou-se uma questão acerca da conciliação dos horários do indivíduo com o/a companheiro/a, em que a escala de resposta varia entre 1 (nunca coincidem) e 4 (coincidem na totalidade): “Atualmente, o seu horário de trabalho e o do/a seu/sua companheiro/a coincidem?”.

Disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a.

Para avaliar a disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a, utilizou-se a Psychological Availability for Partner Scale (PAPS; Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013; adaptação portuguesa, Matias, Ferreira, & Matos, 2014). A disponibilidade psicológica é avaliada através do impacto do trabalho na mesma, i.e., na capacidade e motivação do indivíduo para direcionar os seus recursos psicológicos para o/a companheiro/a depois do trabalho (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2012). Os oito itens (e.g., “Após um dia de trabalho, estou totalmente disponível para atividades com o meu companheiro/a minha companheira”) são respondidos numa escala de Likert de sete pontos, entre 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente). Encontrou-se uma consistência interna boa, com valor de $\alpha = .84$.

Ajustamento diádico.

Para avaliar o ajustamento diádico, foi utilizada a versão revista proposta por Bubsby, Christensen, Crane e Larson (1995; adaptação portuguesa, Costa, Pereira, & Leal, 2011) da Dyadic Adjustment Scale (Spanier, 1976). Esta escala possui 14 itens distribuídos por três subescalas: consenso, satisfação e coesão. O consenso avalia o grau de concordância do casal na tomada de decisão, valores e afeto, e a escala de resposta varia entre 0 (sempre em desacordo) e 5 (sempre de acordo). A satisfação no relacionamento

(e.g., “Com que frequência fala sobre, ou tem considerado, o divórcio, a separação ou o fim da relação?”) é avaliada numa escala de resposta entre 0 (sempre) e 5 (nunca). A coesão, deduzida a partir das atividades e da discussão (e.g., “Com que frequência acontece você e o/a seu/sua companheiro/a terem uma troca de ideias estimulante?”), possui uma escala de resposta entre 0 (nunca) e 5 (mais do que uma vez por dia). Neste estudo, os valores da consistência interna total do instrumento ($\alpha = .86$) e das dimensões de consenso ($\alpha = .83$), satisfação ($\alpha = .81$) e coesão ($\alpha = .79$) variam entre aceitável e bom.

Distanciamento psicológico do trabalho.

Para avaliar o distanciamento psicológico do trabalho, utilizou-se uma das dimensões do questionário Recovery Experiences Questionnaire (Sonnentag & Fritz, 2007; adaptação portuguesa, Lobo & Pinheiro, 2012). Este questionário é composto por quatro dimensões (distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, mestria e controlo), mas apenas foi utilizada a primeira. O distanciamento psicológico caracteriza-se pela sensação de estar psicologicamente desligado do trabalho e é avaliado através de quatro itens correspondentes a afirmações relativas ao período em que os participantes não estão no trabalho (e.g., “Eu esqueço-me do trabalho.”), respondidos numa escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). No presente estudo encontrou-se um valor de consistência interna muito boa ($\alpha = .92$).

1.3. Análise de Dados.

Relativamente aos valores omissos, não foi executado nenhum procedimento, dada a sua natureza aleatória e a baixa prevalência (máximo de 7% numa variável), e foram tratados como dados omissos nas análises que incluíram essa variável.

Para determinar eventuais perfis de horários de trabalho na amostra, aplicou-se uma análise de *clusters* exploratória em função das variáveis de caracterização do horário de trabalho. Considerando a natureza binária das variáveis em análise, foi usado o modelo *two-step cluster analysis*, por se mostrar o mais adequado para variáveis desta natureza (Norusis, 2011). Este procedimento estatístico permite encontrar automaticamente grupos (ou *clusters*) naturalmente existentes na amostra (procedimento *auto clustering*) a partir do *Bayesian information criterion* (BIC) e da proporção de mudança na distância entre o número de *clusters* (*Ratio of Distance Measures*). A qualidade da solução de *clusters* é avaliada através da *silhouette measure of cohesion and separation* (medida que avalia a

coesão dos elementos dentro de cada *cluster* e a diferença entre os *clusters*) que deverá ser superior a 0.5.

De seguida, procedeu-se à execução de ANOVAs one-way para verificar se existiam diferenças entre os *clusters* ao nível dos dados sociodemográficos, dos instrumentos e de outras variáveis referentes às dimensões do trabalho e da conjugalidade.

Realizaram-se ainda correlações entre os diferentes instrumentos do estudo (distanciamento psicológico do trabalho, disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a e ajustamento diádico) e outras variáveis de caracterização laboral e conjugal.

Utilizou-se o software IBM SPSS Statistics versão 24.0 para todos os procedimentos supracitados.

Foi testado o modelo de moderação e mediação com análise de trajetórias, duas aplicações particulares da análise de equações estruturais (AEE), utilizando o método de estimação de máxima verosimilhança, no AMOS 24. A avaliação da qualidade de ajustamento global dos modelos foi realizada de acordo com os critérios propostos por Marôco (2014): rácio $\chi^2/g.l.$ inferior a 3; valores de CFI superiores a .90, RMSEA inferior a .08. Dado o tamanho de amostra e o número de parâmetros a serem estimados, todas as variáveis foram consideradas como variáveis observadas. A análise de trajetórias foi utilizada para testar efeitos diretos e indiretos, neste caso num modelo de mediação, dado ser um método mais adequado por considerar os erros de medida associados às variáveis (Marôco, 2014). No caso do modelo de moderação, a análise de trajetórias foi usada para testar efeitos principais e efeitos de interação. Dada a natureza categorial da variável independente (perfis de horários de trabalho), esta foi tratada como dummy, tendo como categoria de referência o perfil de trabalho padronizado fixo. No caso do modelo de mediação, para as análises de significância dos efeitos indiretos, foi utilizado o procedimento de *bootstrap*, baseado em 2000 amostras com um intervalo de confiança de 95%.

Para testar o modelo de moderação as variáveis foram previamente centradas na média e posteriormente construídos os termos de interação. A interpretação da moderação foi efetuada com o auxílio do ModGraph.

2. Resultados

2.1. Tipologia de Perfis de Horário de Trabalho.

A análise de *clusters* supramencionada originou cinco *clusters* com uma *silhouette measure of cohesion and separation* de 0.6, indicando que a distância dentro dos *clusters* e entre os *clusters* é válida e com qualidade boa (Norusis, 2011).

Os participantes do *cluster* 1 ($N = 41$) trabalham em horário flexível ($N = 41$, 100%), normal ($N = 41$, 100%), e diurno ($N = 41$, 100%), pelo que foi nomeado de *Padronizado Flexível*. Os participantes do *cluster* 2 ($N = 31$) trabalham maioritariamente em regime de isenção de horário ($N = 26$, 83.9%), encontrando-se distribuídos entre trabalhar e não trabalhar nas categorias horário irregular, horário flexível, horário normal e horário diurno. Assim, este *cluster* foi nomeado de *Isenção*. Os participantes do *cluster* 3 ($N = 61$) trabalham em horário fixo ($N = 61$, 100%), maioritariamente em horário normal ($N = 55$, 90.2%), assim como em horário diurno ($N = 57$, 93.4%). Por ser o *cluster* que agrega um horário mais tradicional, foi nomeado de *Padronizado Fixo*. Os participantes do *cluster* 4 ($N = 23$) trabalham maioritariamente em horário irregular ($N = 22$, 95.7%), horário normal ($N = 23$, 100%) e horário diurno ($N = 23$, 100%), encontrando-se distribuídos entre trabalhar e não trabalhar em horário fixo. Assim, este *cluster* foi nomeado de *Padronizado Irregular*. Os participantes do *cluster* 5 ($N = 25$) trabalham em horário irregular ($N = 23$, 92%), turnos rotativos ($N = 25$, 100%), e horário misto ($N = 21$, 84%), encontrando-se distribuídos entre trabalhar e não trabalhar ao fim de semana. Assim, este *cluster* foi nomeado de *Rotativo*.

2.2. Análise Diferencial entre *Clusters*.

A tabela 1 (cf. Anexo A) mostra as diferenças nas características sociodemográficas, dimensões do trabalho e da relação conjugal entre os *clusters*. Para determinar a independência entre os *clusters* e a escolha do horário de trabalho, utilizou-se o teste de independência de Qui-quadrado, tendo sido encontrada uma associação entre as duas variáveis, $\chi^2(4, 181) = .362$, $4, p < .001$, o que indica que as variáveis não são independentes, i.e., a escolha varia em função dos *clusters*. Os *clusters* *Flexível* ($N = 23$, 56.1%) e *Isenção* ($N = 16$, 51.6%) contêm mais participantes que afirmam ter escolhido o seu horário de trabalho, em comparação com os *clusters* *Padronizado Fixo* ($N = 15$, 24.6%), *Irregular* ($N = 6$, 26.1%) e *Rotativo* ($N = 2$, 8.0%).

Foram realizadas Anovas One-Way com o objetivo de verificar se existiam diferenças nos *clusters* em relação à satisfação dos participantes com o seu horário de trabalho, diferenças no distanciamento psicológico do trabalho, na disponibilidade psicológica para o companheiro e no ajustamento conjugal.

Relativamente à satisfação com o horário, foram encontradas diferenças significativas, $F(4, 180) = 11,68, p < .001$. Nas comparações post hoc com o teste de Tukey, o *cluster Padronizado Flexível* ($M = 4.27, DP = .81$) apresentou maior grau de satisfação que os *clusters Padronizado Fixo* ($M = 3.62, DP = 1.13, p = .023; d = .67$), *Padronizado Irregular* ($M = 3.30, DP = 1.06; p = .005; d = 1.03$) e *Rotativo* ($M = 2.48, DP = 1.16; p < .001; d = 1.79$). Por sua vez, o *cluster Isenção* ($M = 3.65, DP = 1.08$) apresenta maior grau de satisfação comparativamente ao *cluster Rotativo* ($M = 2.48, DP = 1.16; p = .001; d = 1.04$). Os restantes *clusters* não mostraram diferenças significativas.

No que se refere às diferenças entre *clusters* no distanciamento psicológico do trabalho e ajustamento diádico, não foram encontradas diferenças significativas. Contudo, há diferenças na dimensão da disponibilidade psicológica para o companheiro, $F(4, 180) = 2.55, p = .041$, sendo que de acordo com o teste de post-hoc LSD (mas não com o Tukey) as diferenças encontram-se entre o *cluster Padronizado Irregular* ($M = 49.04, DP = 5.71$) que apresenta níveis mais elevados de disponibilidade psicológica que o *cluster Padronizado Flexível* ($M = 44.61, DP = 8.02, d = .64$) e que o *cluster Padronizado Fixo* ($M = 44.74, DP = 7.05, d = .67$).

2.3. Correlações entre Instrumentos.

Relativamente às correlações entre os instrumentos, apenas foi encontrada uma correlação significativa, positiva moderada, entre ajustamento diádico e disponibilidade psicológica ($r = .583, p < .001$).

2.4. Efeitos diretos e indiretos dos *clusters*, por mediação da disponibilidade psicológica, no ajustamento diádico.

O modelo de mediação proposto incluiu todas as associações diretas entre os *clusters* codificados como variáveis *dummy* tendo por referência a categoria *Padronizado Fixo*, e a disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a e associações diretas entre os *clusters* e o ajustamento diádico, assim como entre a disponibilidade psicológica e o ajustamento diádico. A fim de serem obtidos bons valores de ajustamento neste modelo, foi adicionada a variável resultante da ACP realizada anteriormente referida, correspondente à frequência

de trabalho fora do horário contratado de trabalho, como variável independente. O efeito indireto da disponibilidade psicológica entre os *clusters* e o ajustamento diádico foi efetuado através do procedimento de *bootstrapping* já referido.

O modelo apresentou bons valores de ajustamento ($\chi^2 = 1.483$; $\chi^2/df = 1.483$; $p = .223$; CFI = .997; RMSEA = .052).

Evidenciou-se um efeito direto entre o *cluster Isenção* e a disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a ($\beta = .193$; $SE = 1.568$; $Z = 2.313$; $b = 3.627$; $p = .018$), assim como entre o *cluster Padronizado Irregular* e a disponibilidade psicológica ($\beta = .226$; $SE = 1.720$; $Z = 2.802$; $b = 4.819$; $p = .003$). A disponibilidade psicológica apresentou também uma associação com o ajustamento diádico ($b = .574$; $SE = .078$; $Z = 9.221$; $\beta = .715$; $p = .001$). Os efeitos indiretos do *cluster Isenção* no ajustamento diádico ($\beta = .111$; $SE = 1.117$; $b = 2.592$; $p = .015$; IC_{95%} =]1.580; 4.991[) e do *cluster Padronizado Irregular* no ajustamento diádico ($\beta = .130$; $SE = 1.196$; $b = 3.44$; $p = .002$; IC_{95%} =]1.220; 6.076[) por via da disponibilidade psicológica para o companheiro mostraram-se significativos.

2.5. Efeitos principais e efeitos de moderação dos *clusters* e do distanciamento psicológico do trabalho no ajustamento diádico.

Considerando a ausência de correlação entre o distanciamento psicológico do trabalho com a disponibilidade psicológica e o ajustamento diádico, não se prosseguiu para a análise de trajetórias.

2.6. Efeitos principais e efeitos de moderação dos *clusters* e da coincidência de horários no ajustamento diádico.

O modelo proposto incluiu as variáveis dos *clusters* de horários de trabalho como preditores (*Padronizado Flexível*, *Isenção*, *Padronizado Fixo*, *Padronizado Irregular* e *Rotativo*), a variável da coincidência de horários com os horários do/a companheiro/a como moderadora, e o ajustamento diádico como variável dependente. Este modelo de moderação apresentou também bons valores de ajustamento ($\chi^2 = 33.030$; $\chi^2/df = 1.573$; $p = .046$; CFI = .977; RMSEA = .056).

A coincidência de horários mostrou-se positivamente associada ao ajustamento diádico ($\beta = .259$; $SE = 1.587$; $b = 3.24$; $p = .041$). O efeito da interação do *cluster Rotativo* e a coincidência de horários revelou-se significativo ($\beta = -.41$; $SE = 5.097$; $b = 13.61$; $p = .008$). Nenhuma outra trajetória se revelou significativa. O efeito de moderação encontrado

indica que quando o indivíduo pertence ao *cluster Rotativo* apresenta menores níveis de ajustamento diádico quanto maior a coincidência de horário; e maiores níveis de ajustamento diádico quanto maior a coincidência se não trabalhar em horário rotativo (ver figura 1).

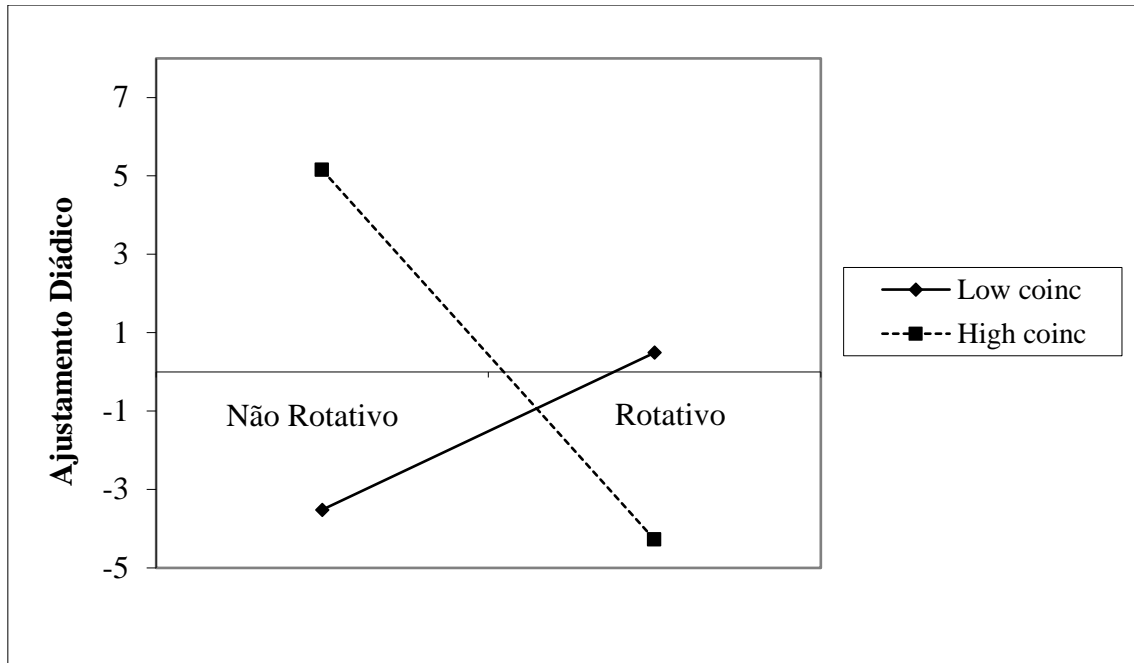


Figura 1. Efeito moderador entre o horário Rotativo e a coincidência de horários no ajustamento diádico.

Discussão

Este estudo analisou em que medida é que o exercício da atividade profissional em horários laborais não padronizados estava associado ao grau de ajustamento diádico, através da disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a, e ainda se o distanciamento psicológico do trabalho moderava a associação entre horários atípicos e a disponibilidade psicológica, e se a coincidência de horários moderava a associação entre os horários atípicos e o ajustamento diádico.

No modelo de mediação, encontraram-se efeitos diretos positivos entre o cluster *Isenção* e a disponibilidade psicológica, assim como entre o cluster *Padronizado Irregular* e a disponibilidade psicológica, e entre a disponibilidade psicológica e o ajustamento diádico. Estes mesmos clusters apresentaram também efeito indireto com o ajustamento

diádico, por via da disponibilidade psicológica. No entanto, os clusters *Padronizado*, *Flexível* e *Rotativo* não apresentaram qualquer associação significativa neste modelo. Deste modo, a hipótese de que os horários mais atípicos demonstrariam associação negativa com a disponibilidade psicológica não se confirma, principalmente nos clusters caracterizados por horário irregular ou com isenção (*Hipótese 1*). Confirma-se, parcialmente, a hipótese de que a disponibilidade psicológica desempenha um efeito mediador entre os horários de trabalho e o ajustamento diádico (*Hipótese 2*).

A isenção de horário de trabalho, em Portugal, é aplicada a indivíduos com cargos superiores (administração, direção, fiscalização, etc.) e permite que os trabalhadores realizem a atividade profissional fora dos limites de horário de trabalho, podendo trabalhar mais do que o tempo previsto contratualmente, mas não menos (Lei n.º 7/2009). No entanto, apesar de o número de horas semanais de trabalho poder ser superior ao número de horas acordadas, esta modalidade permite ao indivíduo ter maior controlo e flexibilidade no seu horário de trabalho, o que tem sido associado a menores níveis de conflito trabalho-família (Henly, Shaefer, & Waxman, 2006). Por outro lado, este cluster é o que apresenta maior rendimento mensal na amostra deste estudo, talvez pelos cargos de liderança que estes participantes parecem exercer e pela remuneração acrescida associada à modalidade de horário. Assim, é possível que, talvez pela natureza da sua atividade profissional, indivíduos no perfil caracterizado pela isenção de horário tenham maior facilidade em conciliar os imprevistos da sua vida profissional com a vida familiar, mantendo por isso a disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a, contribuindo para a qualidade da relação diádica. Este resultado é um acrescento importante à literatura no âmbito dos horários laborais não padronizados, tendo em conta que a modalidade de isenção de horário de trabalho e as suas implicações na vida familiar não têm sido abordadas na investigação sobre este tema.

Quanto aos resultados relativos à relação do horário irregular com o ajustamento diádico por via do aumento da disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a, parecem existir inconsistências na literatura, muitas vezes decorrentes da ambiguidade com que este termo é utilizado (Golden, 2015). A grande maioria dos estudos utiliza o termo “irregular” para se referir ao horário de trabalho a qualquer hora do dia (e.g. McIntosh et al., 2005). No presente estudo, o horário irregular é caracterizado por *horário com variações frequentes e nem sempre previstas*, sendo que os participantes deste cluster afirmam que adicionalmente trabalham sempre em horário diurno e normal. Assim, é possível que as irregularidades que caracterizam este grupo ocorram sempre no período

diurno de trabalho e que os participantes saibam a alteração do horário com antecedência suficiente, ou até que estas alterações frequentes não sejam significativas. Deste modo, os indivíduos deste perfil conseguem gerir as variações do seu horário num período de tempo que parece não comprometer a sua disponibilidade psicológica para as relações familiares, promovendo assim o ajustamento diádico.

A ausência de resultados relativamente ao cluster *Padronizado Flexível*, embora discordante da nossa hipótese, encontra apoio em vários estudos que indicam não haver associações significativas entre a flexibilidade e a conciliação trabalho-família (e.g., Lozano, Hamplová, & Bourdais, 2016; Jansen, Kant, Kristensen, & Nijhuis, 2003). Efetivamente, os efeitos positivos da flexibilidade no horário de trabalho na redução do conflito trabalho-família dependem de outros aspetos, tais como a flexibilidade do local de trabalho, a atitude do supervisor, a cultura organizacional, os objetivos pessoais, o sexo dos trabalhadores, entre outros que podem comprometer a utilização desta flexibilidade (Allen & Shockley, 2009). Este estudo reitera a necessidade de mais investigação no sentido de compreender as vantagens e desvantagens da flexibilidade do horário de trabalho e em que condições é que a mesma poderá ser benéfica para os trabalhadores.

Quanto ao cluster *Rotativo*, vários são os estudos que associam os horários de trabalho por turnos e a instabilidade conjugal (e.g., Maume & Sebastian, 2012). No entanto, a maioria destes estudos associa os horários por turnos à qualidade da relação conjugal por via do *spillover* dos stressores do trabalho para o plano familiar. No caso deste estudo, previa-se que esses stressores estivessem presentes e daí resultasse uma associação entre o cluster *Rotativo* e a disponibilidade psicológica. Contrários a isto, existem estudos que corroboram os resultados obtidos na presente investigação, afirmando que existem fatores que interferem na relação entre o horário por turnos e a relação conjugal fazendo com que o *spillover* do trabalho para a família seja atenuado. Estes fatores são, por exemplo, a idade (Silva, 2011) e o suporte do contexto organizacional (Pisarski, Bohle & Callan, 1998), sendo que a idade pode ser uma justificação plausível, considerando que este cluster apresenta uma média de idades significativamente inferior à dos outros clusters. Pode ser, assim, que diferentes etapas do ciclo de vida estejam associadas a diferentes tipificações desejadas do horário de trabalho.

Avançando para o modelo de moderação, a hipótese de que o distanciamento psicológico desempenharia um papel moderador entre os horários de trabalho e a disponibilidade psicológica (*Hipótese 3*) não se confirmou, tendo em conta que o distanciamento, neste estudo, não se correlacionava significativamente com os horários

nem com a disponibilidade psicológica para o/a companheiro/a. Isto pode dever-se à falta de variáveis mais proximais que captem dimensões mais cognitivas ou emocionais do trabalho e que, portanto, se relacionassem de forma mais estreita com o distanciamento, tais como a exaustão emocional. Por outro lado, a coincidência de horários mostrou atuar como moderadora da relação entre os horários de trabalho e o ajustamento diádico (*Hipótese 4*), ao ser encontrada uma associação positiva entre a coincidência de horários e o ajustamento diádico e um efeito de interação entre o cluster *Rotativo* e a coincidência de horários. Ou seja, apenas o cluster *Rotativo* se associa negativamente a maiores níveis de ajustamento diádico quando se tem em conta a coincidência de horários. Por outras palavras, o ajustamento diádico é maior quanto maior for a coincidência de horários e se o indivíduo não trabalhar em horário rotativo; quando o indivíduo trabalha em horário rotativo o ajustamento diádico é menor se a coincidência entre o seu horário e o do/a companheiro/a for elevada. O trabalho por turnos rotativos pode implicar mais facilmente dessincronização entre os horários do casal sendo este, por isso, um fator determinante para o ajustamento relacional. Contrariamente ao que se poderia esperar, caso o indivíduo trabalhe em horário rotativo e o seu horário seja coincidente com o do seu companheiro/a os seus níveis de ajustamento serão menores. Porventura, esta dessincronização permitirá ao casal melhor gerir a sua vida familiar e outras responsabilidades, como as parentais, o que poderá contribuir para melhores indicadores de ajustamento. Por outro lado, isto também pode ser indicador de que, para casais mais jovens, o horário em turnos rotativos parece não comprometer o ajustamento diádico, sobretudo se o horário de trabalho do/a companheiro/a não for coincidente.

Em suma, esta investigação mostra que a disponibilidade psicológica para o companheiro/a está associada a determinados horários de trabalho e ao ajustamento diádico, podendo explicar o *spillover* de fatores do trabalho para o domínio da conjugalidade, assim como a coincidência de horários com o/a companheiro/a pode moderar a relação entre os turnos rotativos e o ajustamento diádico. Assim, este estudo preenche mais uma lacuna da literatura relativamente aos efeitos dos horários de trabalho nas dinâmicas conjugais (Maume & Sebastian, 2012). Além disso, a utilização de clusters permitiu uma análise mais fina da distribuição da amostra, comparando as diferentes tipologias de horários de trabalho naturalmente obtidas.

Limitações do estudo e pistas para a investigação futura

Os resultados da presente investigação devem ser analisados considerando as suas limitações.

Começando pela amostra, há uma disparidade acentuada entre homens e mulheres, o que pode ter influenciado os resultados. Por exemplo, Lozano, Hamplová e Le Bourdais (2016), num estudo com uma amostra de participantes canadianos, encontraram que as mulheres que trabalhavam em horários não padronizados evidenciavam menores níveis de stress, podendo isto significar que os horários encontrados nesta amostra podem ser convenientes para a conciliação trabalho-família. Relativamente à idade, a amostra é bastante homogénea, tendo a maior parte dos participantes idades entre os 35 e os 50 anos. Cerca de 80% da amostra diz estar satisfeita com o horário, havendo pouca variabilidade neste fator.

Não foram controladas variáveis como o tempo em que os participantes trabalham no horário atual, sexo, idade, número de horas de trabalho semanais, e rendimento. Apesar da solução em 5 clusters apresentar bons indicadores e ser uma solução compreensível, há alguma divergência entre o número de participantes em cada cluster, o que pode ter mascarado alguma associação.

Outra das limitações relaciona-se com a natureza transversal do estudo e com a utilização de instrumentos de autorrelato, pelo que não é possível inferir causalidade nem complementar os indicadores com diferentes fontes.

Por fim, este estudo não contempla variáveis possivelmente importantes para o processo de conciliação trabalho-família, tais como uma análise dos stressores do trabalho, satisfação profissional e exaustão emocional, as quais poderiam ajudar a clarificar a associação entre os horários de trabalho e a disponibilidade psicológica e entre os horários de trabalho e o distanciamento psicológico.

Para a investigação futura, recomenda-se a replicação deste estudo utilizando análises diádicas e incluir variáveis de carácter organizacional. Dados os valores elevados de ajustamento diádico na amostra, parece pertinente explorar as estratégias utilizadas pelo casal na gestão da relação conjugal. Cada vez mais se torna importante a existência de estudos longitudinais no âmbito dos horários atípicos, a fim de compreender de que modo evolui a conciliação trabalho-família ao longo do tempo. Por fim, parecem ainda haver

fatores que interferem no equilíbrio trabalho-família, por isso deve continuar-se a investigar que variáveis ajudam a manter esta conciliação saudável.

Implicações

Esta investigação salienta a importância de promover a conciliação trabalho-família, principalmente em pessoas que trabalham em horários atípicos, considerando as diferentes modalidades. Simultaneamente, esta investigação contraria algumas ideias pré-concebidas acerca dos efeitos do trabalho em horários atípicos, mostrando que existem horários não padronizados que podem até ser vantajosos para o equilíbrio dos domínios da vida dos indivíduos, podendo estar também associado a diferentes fases do ciclo de vida. Assim, não deve olhar-se de forma linear para estes horários, sendo necessário analisarem-se as diferentes tipologias.

Uma forma de ajudar a colmatar as dificuldades de gestão de papéis sociais é a implementação de programas que possam expor às instituições de trabalho de que forma podem ajudar os seus trabalhadores a manterem o equilíbrio entre os vários domínios da vida, mostrando as vantagens que o equilíbrio trabalho-família pode dar à instituição (e.g., a satisfação conjugal está associada à satisfação profissional que, por sua vez, se associa positivamente com a produtividade do trabalhador).

Para a prática clínica, poderá ser importante ajudar os casais a encontrar estratégias que promovam a organização do tempo de ambos os membros do casal e promover a qualidade da relação conjugal no tempo a dois. Efetivamente, e embora o nosso estudo tenha evidenciado um resultado positivo sobre o ajustamento diádico da não coincidência de horários entre os indivíduos que trabalham em horário rotativo, seria relevante de compreender quais os processos alternativos de envolvimento e intimidade conjugal que estão em causa.

Por fim, a presente investigação junta-se à literatura que justifica a implementação de medidas que permitam aos trabalhadores em horários não padronizados uma maior flexibilidade de horário e uma maior compensação temporal.

Referências

Albertsen, K., Rafnsdóttir, G. L., Grimsmo, A., Tómasson, K., & Kauppinen, K. (2008). Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment &*

- Health*, 34(5), 14. Retirado de
http://www.sjweh.fi/download.php?abstract_id=1235&file_nro=1
- Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype?. In D. R. Crane & E. J. Hill (Eds.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives*. Lanham, MD: University Press of America.
- Almeida, D. M. (2016). Resilience and vulnerability to daily stressors assessed via diary methods. *Current Directions in Psychological Science*, 14(2), 64–68.
<https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00336.x>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 54-70). New York: Psychology Press.
- Barros-Duarte, C., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3(2), 54- 62. Retirado de
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:499682571>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Busby, D. M., Christensen, C., Crane, D. R., & Larson, J. H. (1995). A revision of the Dyadic Adjustment Scale for use with distressed and nondistressed couples: Construct hierarchy and multidimensional scales. *Journal of Marital and Family Therapy*, 21, 289-308. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.1995.tb00163.x>
- Campos, M. L. P., & De Martino, M. M. F. (2004). Aspectos cronobiológicos do ciclo vigília-sono e níveis de ansiedade dos enfermeiros nos diferentes turnos de trabalho. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 38(4), 415-421.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342004000400007>
- Cantante, F. (2018). *O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: Estatísticas 2018*. Observatório das Desigualdades.
[doi:10.15847/ciesod/mercadodetrabalho](https://doi.org/10.15847/ciesod/mercadodetrabalho)
- Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009. *Diário da República n.º 30/2009, Série I*. Retirado de
https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915625/201910060759/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice
- Cooper, C. L. (2005). The future of work: careers, stress and well-being. *Career Development International*, 10(5), 396-399.
<https://doi.org/10.1108/13620430510615319>
- Costa, G. (2016). Introduction to problems of shift work. In I. Iskra-Golec, J. Barnes Farrell, & P. Bohle (Eds.), *Social and family issues in shift work and nonstandard working hours* (pp. 19-35). Switzerland: Springer.
- Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., ... & Härmä, M. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology International*, 21(6), 831-844. <https://doi.org/10.1081/CBI-200035935>
- Costa, P. A., Pereira, H., & Leal, I. (2011). Desenvolvimento da escala revista de ajustamento diádico (RDAS) com casais do mesmo sexo. In *Actas do VIII Congresso*

- Iberoamericano de Avaliação Psicológica* (pp. 1231-1238). Retirado de <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/723/1/DesenvolvimentoRDAS.pdf>
- Danner-Vlaardingerbroek, G. (2015). *Psychological availability: How work experience spill over into daily family interactions* (Dissertação de Doutoramento). Retirado de https://dspace.library.uu.nl/bitstream/1874/320776/1/Danner_Vlaardingerbroek.pdf
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., Van Steenbergen, E. F., & Van Der Lippe, T. (2012). Knock, knock, anybody home? Psychological availability as link between work and relationship. *Personal Relationships*, 20(1), 52-68. doi:10.1111/j.1475-6811.2012.01396.x
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., Van Steenbergen, E. F., & Van der Lippe, T. (2013). The psychological availability of dual-earner parents for their children after work. *Family Relations*, 62, 741-754. doi:10.1111/fare.12039
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., Van Steenbergen, E. F., & Van Der Lippe, T. (2016). How work spills over into the relationship: Self-control matters. *Personal Relationships*, 23, 441-455. doi:10.1111/pere.12136
- Davis, K. D., Goodman, B., Pirretti, A. E., & Almeida, D. M. (2008). Nonstandard work schedules, perceived family well-being, and daily stressors. *Journal of Marriage and Family*, 70, 991-1003. doi:10.1111/j.1741-3737.2008.00541.x.
- Debrot, A., Siegler, S., Klumb, P. L., & Schoebi, D. (2017). Daily work stress and relationship satisfaction: Detachment affects romantic couples' interactions quality. *Journal of Happiness Studies*. doi:10.1007/s10902-017-9922-6
- Golden, L. (2015). Irregular work scheduling and its consequences. *Economic Policy Institute Briefing Paper*, 394. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2597172>
- Golden, L., & Kim, J. (2017). Irregular work shifts, work schedule flexibility and associations with work-family conflict and work stress in the U.S. *Social Science Research Network*. Retirado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3009948
- Grzywacz, J. G. (2016). Shift work and its implications for everyday work and family life: A foundation and summary. In I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell, & P. Bohle (Eds.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (pp. 3-17). Switzerland: Springer.
- Hahn, V. C., & Dormann, C. (2013). The role of partners and children for employees' psychological detachment from work and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 98, 26-36. doi:10.1037/a0030650
- Henly, J. R., Shaefer, H. L., & Waxman, E. (2006). Nonstandard work schedules: Employer-and employee-driven flexibility in retail jobs. *Social Service Review*, 80(4), 609-634. doi:10.1086/508478
- Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C., & Andrey, J. (2008). "Im home for the kids": Contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *New Technology, Work and Employment*, 28, 130-144. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- INE (2007). Classificação Portuguesa das Actividades Económicas Rev. 3. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, IP.
- Isen, A. M. (2000). Positive affect and decision making. In M. Lewis & J.M. Haviland-

- Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (2nd ed., pp. 417-435). New York: Guilford Press.
- Jamal, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20(3), 113-119. doi:10.1002/smi.1012
- Jansen, N. W. H., & Kant, I. (2016). Reciprocal relations between working time arrangements and work-family conflict over time. In I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell, & P. Bohle (Eds.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (pp. 59-90). Switzerland: Springer.
- Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479-491. doi:10.1097/01.jom.0000063626.37065.e8
- Li et al. (2014). Parents' nonstandard work schedules and child well-being: A critical review of the literature. *The Journal of Primary Prevention*, 35, 53-73. doi:10.1007/s10935-013-0318-z
- Lobo, F. & Pinheiro, M. (2012). Recovery experiences questionnaire. Adaptação para a população portuguesa. *Atas do Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e das Organizações*, 361-370.
- Lozano, M., Hamplová, D., & Le Bourdais, C. (2016). Non-standard work schedules, gender, and parental stress. *Demographic research*, 34, 259-284. doi:10.4054/DemRes.2016.34.9
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2.^a Ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. *Job stress and burnout*, 29-40.
- Matias, M., Ferreira, T., & Matos, P. (2014). *Validation of a Portuguese version of the Psychological Availability for Children Scale*. Unpublished manuscript.
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., & Matos, P. (2017). Workplace family support, parental satisfaction, and work-family conflict: Individual and crossover effects among dual-earner couples. *Applied Psychology: An International Review*, 66(4), 628-652. doi:10.1111/apps.12103
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2014). Managing multiple roles: Development of the work-family conciliation strategies scale. *The Spanish Journal of Psychology*, 17(56), 1-11. doi:10.1017/sjp.2014.51
- Matias, M., Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, J., & Mendonça, M. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*.
- Maume, D. J., & Sebastian, R. A. (2012). Gender, nonstandard work schedules, and marital quality. *Journal of Family and Economic Issues*, 33, 477-490. doi:10.1007/s10834-012-9308-1
- McIntosh, W., Torres, C., Anding, J., Kubena, K., Nayga, R., & Davis, G. (2005). Work and family meals: The effect of work conditions on family meal rituals. In *Annual*

- Meeting of the American Sociological Association, Philadelphia, PA Online* (pp. 304-323).
- McMenamin, T. M. (2007). A time to work: Recent trends in shift work and flexible schedules. *Monthly Labor Review*, 130, 3-15.
- Mott, P. M., Mann, F. C., McLoughlin, Q., & Warwick, D. P. (1965). *Shift work: The social, psychological and physical consequences*. Ann Arbor, Michigan: The University of Michigan Press.
- Norusis, M. J. (2011). Cluster Analysis. In M. J. Norusis (Ed.), *IBM SPSS Statistics 19 Procedures Companion* (pp. 375-404). Retirado de http://www.norusis.com/pdf/SPC_v19.pdf
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS.
- Pisarski, A., Bohle, P., & Callan, V. J. (1998). Effects of coping strategies, social support and work-nonwork conflict on shift worker's health. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 24(3), pp. 141-145. Retirado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9916831>
- Prata, J. S. R., & Silva, I. M. S. D. (2013). Efeitos do trabalho em turnos na saúde e em dimensões do contexto social e organizacional: um estudo na indústria eletrônica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 13(2), 141-154. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000200004&lng=pt&nrm=iso
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russ Sage Foundation.
- Presser, H. B. (2007). Toward a 24-hour economy: Implications for the temporal structure and functioning of family life. In J. Véron, S. Pennec, & J. Légaré (Eds.), *Ages, Generations and the Social Contract: The Demographic Challenges Facing the Welfare State* (pp. 325-342). Netherlands: Springer.
- Randall, A. K., & Bodenmann, G. (2009). The role of stress on close relationships and marital satisfaction. *Clinical Psychology Review*, 29, 105-115. doi:10.1016/j.cpr.2008.10.004
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, 65, 482-495. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00482.x>
- Schulz, M. S., Cowan, P. A., Pape Cowan, C., & Brennan, R. T. (2004). Coming home upset: Gender, marital satisfaction, and the daily spillover of workday experience into couple interactions. *Journal of Family Psychology*, 18(1), 250-263. <http://dx.doi.org/10.1037/0893-3200.18.1.250>
- Silva, I. S. (2008). *Adaptação ao trabalho por turnos* (Dissertação de Doutoramento). Universidade do Minho, Braga.
- Silva, I. S. (2011). *As condições de trabalho no trabalho por turnos: Conceitos, efeitos e intervenções*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Silva, I. S., Prata, J., Ferreira, A. I., & Veloso, A. (2014). Shiftwork experience: Worker's Vision of its impacts. In P. Arezes et al. (Eds.), *Occupational Safety and Hygiene II*

- (pp. 651-656). London: Taylor & Francis Group.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72-103. doi:10.1002/job.1924
- Sonnentag, S. (2010). Recovery from fatigue: The role of psychological detachment. In P. L. Ackerman (Ed.), *Cognitive fatigue: The current status and future for research and application* (pp. 253-272). Washington, CD: American Psychological Association.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multisource study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355-365. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.005
- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15-28. doi:10.2307/350547
- Spanier, G. B., & Cole, C. L. (1975). Toward clarification and investigation of marital adjustment. *International Journal of Sociology of the Family*, 6, 121-46. Retirado de <http://www.jstor.org/stable/23027977>
- Täht, K., & Mills, M. (2016). *Out of time: The consequences of non-standard employment schedules for family cohesion*. USA: Springer.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- West, S., Mappedzahama, V., Ahern, M., & Rudge, T. (2012). Rethinking shiftwork: Mid life nurses making it work. *Nursing Inquiry*, 19(2), 177-187. doi:10.1111/j.1440-1800.2011.00552.x.
- Wittmer, J. L. S., & Martin, J. E. (2010). Emotional exhaustion among employees without social or client contact: The key role of nonstandard work schedules. *Journal of Business and Psychology*, 25, 607-623. doi:10.1007/s10869-009-9153-x

ANEXO A – Análise diferencial entre os clusters

Tabela 1 – Análise diferencial dos clusters

	Padronizado	Isenção	Padronizado Fixo	Padronizado	Rotativo
	Flexível	<i>M</i>	<i>M</i>	Irregular	<i>M</i>
	<i>M</i>	(<i>DP</i>)	(<i>DP</i>)	<i>M</i>	(<i>DP</i>)
	(<i>DP</i>)			(<i>DP</i>)	
Idade	44.20 ^a	40.32 ^b	41.20 ^c	41.48 ^d	31.16 ^{a,b,c,d}
	(7.32)	(10.581)	(11.51)	(10.10)	(9.09)
Relação amorosa (anos)	17.00	13.52	15.41	13.17	7.64
	(8.82)	(10.40)	(11.04)	(9.787)	(7.505)
Coabitação (anos)	14.45	12.33	14.34	12.50	7.44
	(8.78)	(9.50)	(11.15)	(9.50)	(7.95)
Horas semanais de trabalho	37.63	40.97	39.14	42.68	40.63
	(4.10)	(12.72)	(6.385)	(6.69)	(8.50)
Tempo de trabalho no	133.68	145.03	149.51	168.80	79.24
horário atual (meses)	(95.44)	(103.59)	(125. 11)	(120.03)	(99.38)

	Padronizado Flexível (%)	Isenção (%)	Padronizado Fixo (%)	Padronizado Irregular (%)	Rotativo (%)
Sexo					
Masculino	36.6	54.8	27.9	47.8	32.0
Feminino	63.4	45.2	72.1	52.2	68.0
Rendimento mensal*					
0€ - 1200€	29.3 ^a	41.9 ^b	62.3	52.2	84.0 ^{a,b}
1200€ - 1800€	53.7	22.6	21.3	30.4	12.0
Mais de 1800€	17.1	35.5	16.4	17.4	4.0
N.º de filhos*					
0	22.0 ^a	32.3 ^b	42.6	34.8	68.0 ^{a,b}
1 ou 2	70.7	64.6	54.1	65.2	24.0
3 ou 4	7.3	3.2	3.3	-	8.0
Habilitações académicas					
1º ciclo	-	-	1.6	-	-
2º ciclo	-	-	-	-	-
3º ciclo	-	-	4.9	-	8.0
Ensino Secundário	7.3	29.0	31.1	21.7	32.0
Licenciatura/Bachar	73.2	48.4	39.3	60.9	52.0
elato					
Mestrado	17.1	22.6	19.7	17.4	8.0

Doutoramento	2.4	-	3.3	-	-
	Padronizado Flexível (%)	Isenção (%)	Padronizado Fixo (%)	Padronizado Irregular (%)	Rotativo (%)
N.º domingos livres/mês*					
0	-	-	4.9	-	16.0
1 ou 2	-	16.1	4.9	-	64.0
3 ou 4	100.0 ^{a,b}	83.9 ^{a,c}	90.2 ^d	100.0 ^e	20.0 ^{b,c,d,e}

As letras assinalam as diferenças significativas entre os clusters.

* As diferenças aplicam-se a toda a categoria

